

***THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON
JOB SATISFACTION MEDIATED BY MOTIVATION: STUDY OF EMPLOYEES
AT CV. CAHAYA KARUNIA IN BREBES***

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI: STUDI TERHADAP
PEGAWAI DI CV. CAHAYA KARUNIA DI BREBES**

Joshua Vincent Oktaviadi¹, Tristiana Rijanti²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

[¹](mailto:Joshuahana86@gmail.com), [²](mailto:tristianar@edu.unisbank.ac.id)

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of personality and organizational support on job satisfaction with motivation as a mediating variable in CV. Cahaya Karunia. This research uses primary data obtained from respondents through questionnaires. The research population consisted of all employees at CV. Cahaya Karunia, Brebes City, numbering 100 people. The sampling technique was carried out using Purposive Sampling, namely sampling based on the criteria: permanent employees with work experience of more than 2 years and a high school education of 87 respondents. Data analysis uses multiple linear regression. Data processing uses SPSS 24.0. The results of hypothesis testing show that personality has a positive and significant effect on motivation. Organizational support has a positive and significant effect on motivation. Personality has no effect on Job Satisfaction. Organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction. and Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Personality, Organizational Support, Motivation, Job Satisfaction, Mediating variable*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepribadian dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi di CV. Cahaya Karunia Brebes. Studi ini menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan di CV. Cahaya Karunia, Kota Brebes yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria: karyawan tetap dengan pengalaman kerja lebih dari 2 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 87 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS 24.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepribadian, Dukungan Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Wardana et al., (2017) menyatakan kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan dipercaya dapat menumbuhkan motivasi para karyawan, untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Menurut Mahayanti & Sriathi (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Agustini Fauzia, 2019, p. 55).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi (Herzberg dalam Nuraini, 2013). Menurut Lantaran & Nursan (2019) motivasi adalah sebuah dorongan

atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Saputra & Rotua Turnip (2018) motivasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan. Penelitian Widyaputra (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Siahaan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati, 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda, yang dilakukan oleh Bagus *et al.*, (2012), Pierce *et al.*, (1989), *Amabile et al.*, (1996) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kepribadian (Maslow, 2016).

Menurut Sabarofek & Sawaki (2017) kepribadian adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan oleh manusia dan karakteristik individu sangat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas, dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Sukmawati *et al.*, (2020) kepribadian individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Kemala (2016) menyatakan kepribadian individu yang terlihat dari kemampuan,

keterampilan, pengalaman kerja yang dihasilkan pada setiap karyawan sangat mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamaka *et al.*, (2017), Amalia *et al.*, (2019), Sabtohadhi *et al.*, (2019), Mahayanti & Sriathi (2017) telah membuktikan kepribadian individu berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barrick & Mount (1991), Judge & Bono (2001), Tett & Burnett (2003) membuktikan hasil yang berbeda bahwa kepribadian individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah dukungan organisasi (Sutrisno, 2016). Dukungan organisasi mengacu pada perasaan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka, mempertimbangkan kesejahteraan mereka, mencakup moral dukungan, pengakuan, penyediaan informasi, pelatihan dan alat lainnya bagi pemberi kerja (Hwansuk & Wei Sheng, 2017, Varma & Chavan, 2020). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Colakoglu, Culha, dan Atay (2010) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dari penelitian Wiasatrya (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan adanya hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Fitri (2007) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda ditunjukkan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rhoades (2002), Eisenberger (2002), Huntington *et al.*,

(1986) bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tinjauan Pustaka Kepribadian

Menurut Sabarofek & Sawaki (2017) kepribadian adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan oleh manusia dan karakteristik individu sangat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas, dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Sukmawati et al., (2020) kepribadian individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Kemala (2016) menyatakan kepribadian individu yang terlihat dari kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja yang dihasilkan pada setiap karyawan sangat mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja.

Dukungan Organisasi

Teori dukungan organisasi menjelaskan bahwa sumber daya manusia merasakan besarnya usaha yang dilakukan yang dibuat organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosio – ekonomi mereka dan menghargai usaha mereka (Worku, 2015). Dukungan organisasi didefinisikan sebagai transaksi antara staff yang setia dan perusahaan yang menawarkan dukungan sosial dan dukungan ekonomi (Chinomona et al., 2017).

Menurut (Eisenberger et al., 2017) dukungan organisasi adalah keadaan dimana karyawan merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi atas kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawannya dengan begitu mengusahakan kesejahteraan mereka.

Sedangkan menurut (Rhoades et al., 2018) bahwa dukungan organisasi itu mengacu kepada keyakinan seorang

karyawan kepada tempat ia bekerja dengan bagaimana organisasi tersebut menghargai kontribusinya serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya.

Motivasi

Menurut Lantaran & Nursan (2019) motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Menurut Sutrisno (2017) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang disimpulkan karena sesuatu perilaku yang tampak.

Motivasi menurut Robbins dan Judge (2015) adalah proses yang melaluinya seseorang dapat mencapai tujuannya dengan bantuan arahnya, ketabahan, dan ketekunan. Menurut Busro (2018) motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Saputra & Rotua Turnip (2018) motivasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan. Serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan nilai yang invisible yang memberikan kekuatan atau dorongan individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja

Wardana et al., (2017) menyatakan kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan dan

kepuasan kerja karyawan dipercaya dapat menumbuhkan motivasi para karyawan, untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Menurut Mahayanti & Sriathi (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Purnamasari et al., (2021) menyatakan saat karyawan dapat mengendalikan emosi dan bersikap wajar dalam pekerjaan yang begitu padat maka akhirnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Sari & Kawiana, 2021).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Agustini Fauzia, 2019, p. 55).

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis Hubungan Kepribadian Dengan Motivasi

Syah (2014:225) menyimpulkan tinjauan seorang psikolog bernama Reber bahwa kepribadian pada dasarnya merupakan susunan atau suatu kesatuan utuh pada aspek perilaku mental (pikiran/perasaan) dengan aspek behavioral (perilaku). Aspek tersebut memiliki ikatan secara fungsional dalam diri setiap pribadi manusia dengan memiliki tingkah laku yang khas dan konsisten. Hal ini dipertegas oleh Hurlock (Suyanto dan Jihad, 2013: 17)

bahwa kepribadian yang baik meliputi kemampuan dalam menilai diri sendiri, situasi dan prestasi yang diperoleh seseorang secara realistis, menerima tanggung jawab, mandiri, dan dapat mengatur emosi.

Dalam literatur penelitian, motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas ditekankan. Namun, perhatian yang diberikan terhadap peran kepribadian tersebut kurang memadai sifat-sifat berperan dalam membentuk motivasi intrinsik. Karena motivasi dihasilkan dari kondisi situasional dan karakteristik pribadi, dengan asumsi motivasi intrinsik dibentuk oleh ciri-ciri kepribadian yang masuk akal (Tan et al., 2019).

Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara kepribadian individu dan motivasi intrinsik (Horng et al., 2016; Joo & Lim, 2009; Sears dkk., 2018) menemukan bahwa kepribadian individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepribadian berpengaruh positif terhadap motivasi.

Hubungan Dukungan Organisasi Dengan Motivasi

Dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Hamida et al., 2020) dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Berdasarkan penelitian (Ambarsari et al., 2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Motivasi kerja mengacu pada

kekuatan yang memberi energi dalam diri individu yang mendorong karyawan untuk melakukan hal tersebut tindakan tertentu (Battistelli et al., 2013; Pinder, 1998). Gaya ini menentukan arah, intensitas, dan ketekunan sikap positif karyawan dalam bidang pengalaman kerja mereka (Battistelli et al., 2013; Gagné & Deci, 2005). Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi kemungkinan besar akan terdorong ke arah yang lebih besar efisiensi kerja dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Retnowati, 2020) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi kemudian penelitian dari (Al Banin et al., 2020) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan penelitian lain dari (Zulkifli, 2018) yang menyatakan Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada responden maka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Hubungan Kepribadian Dengan Kepuasan Kerja

Kemala (2016) menyatakan kepribadian individu yang terlihat dari kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja yang dihasilkan pada setiap karyawan sangat mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja. Purnamasari et al., (2021) menyatakan saat karyawan dapat mengendalikan emosi dan bersikap wajar dalam pekerjaan yang begitu padat maka akhirnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai

aspek atau aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal. Seseorang bisa relatif puas dengan satu hal bagian dari pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja adalah (positif) sikap pekerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Evaluasi ini dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaan dan penilaian dilakukan sebagai rasa.

Menurut ISSN: 2579-7298 Jurnal Internasional Penelitian Kecerdasan Buatan Vol 6 No 1 Juni 2022 Herman et.al (Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja..) Dalam mencapai salah satu nilai esensial dalam bekerja, karyawan yang puas lebih menyukai pekerjaan mereka daripada tidak menyukainya. Nilai-nilai kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas kerja. Yang ingin dicapai adalah nilai-nilai kerja yang dianggap perlu oleh individu. Ini berlanjut mengatakan bahwa nilai-nilai kerja harus sesuai atau membantu memenuhi kebutuhan dasar.

Tamaka et al., (2017), Amalia et al., (2019), Sabtohadhi et al., (2019), Mahayanti & Sriathi (2017) telah membuktikan kepribadian individu berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H3: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Teori dukungan organisasi menjelaskan bahwa sumber daya manusia merasakan besarnya usaha yang dilakukan yang dibuat organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosio-ekonomi mereka dan menghargai usaha mereka

(Worku, 2015). Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan salah satu konstruksi penting dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Dukungan organisasi mengacu pada perasaan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka, dan mencakup dukungan moral, pengakuan, dan penyediaan informasi, pelatihan, dan alat lainnya bagi pemberi kerja (Hwansuk & WeiSheng, 2017, Varma & Chavan, 2020). Dukungan organisasi didefinisikan sebagai transaksi antara staf yang setia dan perusahaan yang menawarkan dukungan sosial dan dukungan ekonomi (Chinomona et al., 2017).

Sedangkan menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Literatur tentang perilaku organisasi menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama kepuasan kerja adalah dukungan organisasi yang dirasakan (Mabasa & Ngirande, 2015). Karatepe (2012) menyatakan bahwa rendahnya tingkat dukungan organisasi yang dirasakan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, Chinomona dkk. (2017) menunjukkan bahwa karyawan tersebut yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut : H4: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja terdiri dari rangsangan terhadap kebutuhan personel yang harus dipenuhi dan mendapat perhatian dari pimpinan manajemen atau organisasi agar para pekerja dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Sedangkan tingkat motivasi kerja setiap pekerja sebagian besar ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Motivasi adalah didefinisikan sebagai keadaan identitas seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan hal tertentu kegiatan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi penting untuk diikuti dan diikuti agar hasilnya dapat dijadikan pedoman dalam pengelolaan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. (Elza, 2021).

Untuk merasa puas dengan pekerjaan, perlu diberikan stimulus dengan pekerjaan yang menarik dengan tantangan kerja yang dinamis, prestasi kerja, kompensasi besar dan promosi. Memahami rendahnya kepuasan kerja adalah karena dampak langsung tentang motivasi kerja dalam melaksanakan tugas pokoknya dan fungsi, dan yang mempunyai dampak langsung atau tidak langsung terhadap kepuasan kerja pekerja (Madime dkk., 2022).

Dalam penelitian Achmad Gani (Singgi, 2022) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Misdiana et al., 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati, 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut : H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV.Cahaya Karunia sebanyak 100 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* berdasarkan kriteria bahwa responden adalah pegawai tetap, masuk kerja lebih dari 2 tahun, pendidikan minimal SMA sejumlah 87 responden.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 (Sangat tidak setuju) sampai dengan 7 (Sangat setuju sekali), Program komputer *SPSS* versi 24 digunakan untuk menganalisis data dengan regresi linier berganda. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis faktor dan uji *cronbach alpha*. koefisien determinasi dan uji F dipergunakan dalam pengujian kelayakan model, dan uji t juga digunakan untuk menguji hipotesis. Selain itu *Sobel Test* juga digunakan untuk uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Responden

Dibawah ini merupakan hasil deskripsi responden sebagai berikut:

Tabel 1. Data Deskripsi Responden

Deskripsi	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
- Laki – laki	73	73%
- Perempuan	27	27%
Usia		
- 20 s/d 30 tahun	42	42%
- > 30 s/d 45 tahun	42	42%
- > 45 tahun	16	16%
Pendidikan		
- SMA	87	87%
- D3	4	4%
- S1	9	9%
Masa Kerja		
> 2 s/d 5 tahun	64	64%
6 s/d 10 tahun	20	20%
11 s/d 20 tahun	13	13%
> 20 tahun	3	3%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui

persebaran karakteristik responden karyawan CV. Cahaya Karunia didominasi oleh laki – laki sebesar 73% (73 pegawai). Dari sisi usia karyawan paling banyak usia 20 s/d 30 tahun, > 30 s/d 45 tahun sebesar 42% (84 pegawai). Berdasarkan pendidikan responden, paling banyak berpendidikan SMA sebanyak 87% (87 pegawai). Lama bekerja responden didominasi karyawan dengan masa bekerja > 2 s/d 5 tahun sebanyak 64% (64 pegawai). Terakhir adalah jenjang pendidikan responden, yang paling dominan adalah SMA dengan persentase sebesar 87% (87 pegawai).

Deskripsi Variabel Kepribadian (X1)

Tanggapan responden terhadap variabel kepribadian menunjukkan rata – rata mean sebesar 5,8 bahwa pegawai menunjukkan sikap setuju terhadap pernyataan tentang kepribadian. Mean terendah ada pada indikator X1.2 dengan mean 5,66 yang menyatakan bahwa saya kreatif dalam bekerja. Sedangkan mean tertinggi ada pada indikator X1.7 dengan mean 5,93 yang menyatakan bahwa saya dapat bekerjasama.

Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Tanggapan responden terhadap variabel dukungan organisasi menunjukkan rata – rata mean sebesar 6,19556 bahwa pegawai menunjukkan sikap setuju terhadap pernyataan tentang dukungan organisasi. Mean terendah ada pada indikator X2.5 dengan 5,90 yang menyatakan bahwa perusahaan memberi gaji yang cukup. Sedangkan mean tertinggi ada pada indikator X2.2 dengan mean 6,39 yang menyatakan bahwa perusahaan menghormati pegawainya.

Deskripsi Variabel Motivasi (Y1)

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi menunjukkan rata –

rata mean sebesar 6,191 bahwa pegawai menunjukkan sikap setuju terhadap pernyataan tentang motivasi. Mean terendah ada pada indikator Y1.7 dengan mean 5,85 yang menyatakan bahwa saya selalu mendapat pujian atas keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan mean tertinggi ada pada indikator Y1.5 dengan mean 6,49 yang menyatakan bahwa saya selalu menjalin hubungan dengan baik.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan rata – rata mean sebesar 6,177 bahwa pegawai menunjukkan sikap setuju terhadap pernyataan tentang kepuasan kerja. Mean terendah ada pada indikator Y2.8 dengan mean 5,84 yang menyatakan bahwa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan. Sedangkan mean tertinggi ada pada indikator Y2.7 dengan mean 6,40 yang menyatakan bahwa waktu istirahat di perusahaan ini sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Dibawah ini disajikan data Uji Validitas variabel Kepribadian (X1), Dukungan Organisasi (X2), Motivasi (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2).

Tabel 2. Uji Validitas

No	Nama Variabel Item	KMO	Loading Factor	Keterangan
X1	Kepribadian	0,885		Valid
	X1.1	0,881		Valid
	X1.2	0,86		Valid
	X1.3	0,831		Valid
	X1.4	0,853		Valid
	X1.5	0,723		Valid
	X1.6	0,874		Valid
	X1.7	0,808		Valid
	X1.8	0,869		Valid

	X1.9		0,84	Valid
	X1.10		0,864	Valid
X2	Dukungan Organisasi		0,927	
	X2.1		0,94	Valid
	X2.2		0,885	Valid
	X2.3		0,819	Valid
	X2.4		0,847	Valid
	X2.5		0,894	Valid
	X2.6		0,922	Valid
	X2.7		0,93	Valid
No	Nama Variabel Item	KMO	Loading Factor	Keterangan
	X2.8		0,94	Valid
	X2.9		0,925	Valid
Y1	Motivasi		0,89	
	Y1.1		0,856	Valid
	Y1.2		0,754	Valid
	Y1.3		0,755	Valid
	Y1.4		0,806	Valid
	Y1.5		0,88	Valid
	Y1.6		0,859	Valid
	Y1.7		0,917	Valid
	Y1.8		0,932	Valid
	Y1.9		0,87	Valid
	Y1.10		0,898	Valid
Y2	Kepuasan Kerja		0,883	
	Y2.1		0,93	Valid
	Y2.2		0,827	Valid
	Y2.3		0,892	Valid
	Y2.4		0,919	Valid
	Y2.5		0,937	Valid
	Y2.6		0,892	Valid
	Y2.7		0,878	Valid
	Y2.8		0,883	Valid
	Y2.9		0,9	Valid
	Y2.10		0,948	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa semua variabel yang diteliti yaitu Kepribadian, Dukungan

Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai KMO > 0,5 berarti telah memenuhi kecukupan sampel. Oleh karena itu analisa faktor dapat dilanjutkan. Dilihat dari loading factor, semua item dari variabel Kepribadian, Dukungan Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai loading factor > 0,4 maka valid.

Uji Reliabilitas

Dibawah ini disajikan data Uji Reliabilitas variabel Kepribadian (X1), Dukungan Organisasi (X2), Motivasi (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2).

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Kepribadian	0,950	0,7	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,967	0,7	Reliabel
Motivasi	0,956	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,971	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Regresi

Dibawah ini disajikan data Uji Regresi variabel Kepribadian (X1), Dukungan Organisasi (X2), Motivasi (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model		Uji t		Keterangan
	Adjust R Square	Uji f	Beta	Sig	
$Y_1 = a_1X_1 + a_2Y_2 + e$	0,779	175.437	0,000		
$X_1 - Y_1$			0,254	0,000	Hipotesis Diterima
$X_2 - Y_1$			0,727	0,000	Hipotesis Diterima
$Y_2 = b_1X_1 + b_2Y_2 + b_3Y_1 + e$	0,890	269.348	0,000		
$X_1 - Y_2$			0,004	0,922	Hipotesis Ditolak
$X_2 - Y_2$			0,672	0,000	Hipotesis Diterima
$Y_1 - Y_2$			0,301	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data primer yang diolah,

2024.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel di atas dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1: } Y_1 = 0,254X_1 + 0,727X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepribadian terhadap Motivasi

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai beta kepribadian terhadap motivasi adalah 0,254 dengan sig 0,000 < 0,05 berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik kepribadian maka akan semakin meningkatkan motivasi.

b. Dukungan Organisasi terhadap Motivasi

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai beta dukungan organisasi terhadap motivasi adalah 0,727 dengan sig 0,000 < 0,05 berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik dukungan organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi.

Berdasarkan Tabel di atas dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0,004X_1 + 0,672X_2 + 0,301Y_1 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai beta kepribadian terhadap kepuasan kerja adalah 0,004 dengan sig 0,922 > 0,05 berarti bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Dukungan Organisasi terhadap

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai beta dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,672 dengan sig $0,000 < 0,05$ berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik dukungan organisasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

c. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai beta motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,301 dengan sig $0,000 < 0,05$ berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi Model 1

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui nilai Adjust R Square pada model 1 menunjukkan angka 0,779. Hal tersebut berarti bahwa Kepribadian dan Dukungan Organisasi mampu menjelaskan 77,9 % Motivasi. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Koefisien Determinasi Model 2

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui nilai Adjust R Square pada model 2 menunjukan angka 0,890. Hal tersebut berarti bahwa Kepribadian, Dukungan Organisasi dan Motivasi mampu menjelaskan 89 % Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F Model 1

Berdasarkan Tabel 4 di atas, Uji F yang dilakukan menunjukkan nilai F Hitung sebesar 175.437 dengan tingkat signifikansi $0,000$, $p < 0,05$ yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara

statistik. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1), Dukungan Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi (Y1).

Uji F Model 2

Berdasarkan Tabel 4 di atas, Uji F yang dilakukan menunjukkan nilai F Hitung sebesar 269.348 dengan Tingkat signifikansi $0,000$, $p < 0,05$ yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1), Dukungan Organisasi (X2) dan Motivasi (Y1) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y2).

Uji Hipotesis (Uji t)

Penjelasan hasil uji t berdasarkan tabel 4 adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pada hipotesis pertama diketahui nilai beta kepribadian terhadap motivasi sebesar 0,254 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berarti kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga **Hipotesis 1 diterima**.

b. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pada hipotesis kedua diketahui nilai beta dukungan organisasi terhadap motivasi sebesar 0,727 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga **Hipotesis 2 diterima**.

c. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pada hipotesis ketiga diketahui nilai beta kepribadian terhadap kepuasan kerja sebesar 0,004 dengan signifikan $0,922 > 0,05$ berarti kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

sehingga **Hipotesis 3 ditolak.**

d. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pada hipotesis keempat diketahui nilai beta dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,672 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga **Hipotesis 4 diterima.**

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pada hipotesis kelima diketahui nilai beta motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,301 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga **Hipotesis 5 diterima.**

Uji Sobel

Hasil Uji Sobel ditunjukkan pada di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Sobel

No	Uji Sobel Test	Sobel Test Statistic	Sig. One tail	Sig. Two tail	Keterangan
1	X1 ke Y2 melalui Y1	0,9600	0,000	0,000	Y1 Memediasi hubungan
2	X2 ke Y2 melalui Y1	0,2621	0,000	0,000	Y1 Memediasi hubungan

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas, Uji sobel pada Kepribadian (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi (Y1) menunjukkan nilai *sobel tes statistic* sebesar 0,9600 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ baik untuk uji satu arah (*one-tailed*) maupun uji dua arah (*two-tailed*). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memediasi pengaruh antara Kepribadian dan Kepuasan Kerja secara signifikan.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, Uji sobel pada Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) melalui Motivasi (Y1) menunjukkan nilai *sobel tes statistic* sebesar 0,2621 dengan

tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ baik untuk uji satu arah (*one-tailed*) maupun uji dua arah (*two-tailed*). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memediasi pengaruh antara Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja secara signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Syah (2014:225) menyimpulkan tinjauan seorang psikolog bernama Reber bahwa kepribadian pada dasarnya merupakan susunan atau suatu kesatuan utuh pada aspek perilaku mental (pikiran/perasaan) dengan aspek behavioral (perilaku). Aspek tersebut memiliki ikatan secara fungsional dalam diri setiap pribadi manusia dengan memiliki tingkah laku yang khas dan konsisten. Hal ini dipertegas oleh Hurlock (Suyanto dan Jihad, 2013: 17) bahwa kepribadian yang baik meliputi kemampuan dalam menilai diri sendiri, situasi dan prestasi yang diperoleh seseorang secara realistis, menerima tanggung jawab, mandiri, dan dapat mengatur emosi. Salah satu aspek perilaku pegawai adalah motivasi (Robbins & Judge, 2016). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Horng et al., (2016) ; Joo & Lim, (2009) dan ; Sears dkk., (2018) yang menemukan bahwa kepribadian individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi..

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan penelitian (Ambarsari et al., 2021)

dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Motivasi kerja mengacu pada kekuatan yang memberi energi dalam diri individu yang mendorong karyawan untuk melakukan hal tersebut tindakan tertentu (Battistelli et al., 2013; Pinder, 1998). Hal menentukan arah, intensitas, dan ketekunan sikap positif karyawan dalam bidang pengalaman kerja mereka (Battistelli et al., 2013; Gagné & Deci, 2005). Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi kemungkinan besar akan terdorong ke arah yang lebih besar efisiensi kerja dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Retnowati, (2020) dan Al Banin et al. (2020) yang menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian lain dari (Zulkifli, 2018) menyatakan semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai maka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa responden yang diteliti mempunyai kepribadian yang baik, ditunjukkan dengan jawaban responden tertinggi pada saya mampu bekerja sama. Hal ini sejalan dengan dimensi dari kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2016) bahwa hubungan dengan rekan kerja adalah faktor pembentuk kepuasan kerja. Waktu istirahat yang cukup juga menjadi faktor terwujudnya kepuasan kerja pada

CV Cahaya Karunia. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Barrick & Mount (1991), Judge & Bono (2001), Tett & Burnett (2003) yang telah membuktikan kepribadian individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi mengacu pada perasaan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka, dan mencakup dukungan moral, pengakuan, dan penyediaan informasi, pelatihan, dan alat lainnya bagi pemberi kerja (Hwansuk & WeiSheng, 2017, Varma & Chavan, 2020). Dukungan organisasi didefinisikan sebagai transaksi antara staf yang setia dan perusahaan yang menawarkan dukungan sosial dan dukungan ekonomi (Chinomona et al., 2017). Sedangkan menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Literatur tentang perilaku organisasi menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama kepuasan kerja adalah dukungan organisasi yang dirasakan (Mabasa & Ngirande, 2015). Karatepe (2012) menyatakan bahwa rendahnya tingkat dukungan organisasi yang dirasakan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chinomona dkk. (2017) bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi adalah didefinisikan sebagai keadaan identitas seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan hal tertentu kegiatan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi penting untuk diikuti dan diikuti agar hasilnya dapat dijadikan pedoman dalam pengelolaan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerja. (Elza, 2021). Untuk merasa puas dengan pekerjaan, perlu diberikan stimulus dengan pekerjaan yang menarik dengan tantangan kerja yang dinamis, prestasi kerja, kompensasi besar dan promosi. Memahami rendahnya kepuasan kerja adalah karena dampak langsung tentang motivasi kerja dalam melaksanakan tugas pokoknya dan fungsi, dan yang mempunyai dampak langsung atau tidak langsung terhadap kepuasan kerja pekerja (Madime dkk, 2022). Dalam penelitian Achmad Gani (Singgi, 2022) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Misdiana et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati, 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Kepribadian berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi, hal ini menunjukkan semakin baik kepribadian maka motivasi juga semakin baik. (2) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, hal ini menunjukkan semakin baik dukungan organisasi maka motivasi juga semakin baik. (3) Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (4) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan semakin baik dukungan organisasi maka kepuasan kerja juga semakin baik. (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan semakin baik motivasi maka kepuasan kerja juga semakin baik. (6) Motivasi memediasi baik pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja mampu dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan kepada management CV. Cahaya Karunia :

1. Motivasi merupakan variabel yang memediasi, maka untuk meningkatkan motivasi CV. Cahaya Karunia harus meningkatkan dukungan organisasi.
2. Variabel Dukungan Organisasi merupakan variabel yang berkontribusi dominan dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja maka CV Cahaya Karunia harus meningkatkan dukungan organisasi dengan cara meningkatkan gaji pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*,

- 32(1).
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51-60.
- Aulia, T., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywiwowo, I. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara: Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *MEDIA RISET EKONOMI [MR. EKO]*, 2(2), 70-78.
- Basir, M. K., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). The Influence of Islamic Work Motivation, Leadership Style and Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(6), e03605-e03605.
- FAKHRUDDIN, Wan Muhammad Fariq Saifullah Imam. PENGARUH KEPRIBADIAN ORANG MELAYU TERHADAP MOTIVASI BERWIRAUSAHA PADA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KECAMATAN BENGKALIS. *el-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam*, (2019), 7.2: 281-316.
- Ghasempour Ganji, S. F., Johnson, L. W., Babazadeh Sorkhan, V., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311-329.
- Hasan, B., Masniah, A., Sumarsih, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pangkep. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 281-291.
- Hendry, R. S. M. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. *INFORMATIKA*, 6(1), 82-91.
- Herman, H., Mulyaningsih, M., & Hartini, S. (2023). The Influence Of Personality On Job Satisfaction Of The Head Of Bumdesa In The Bogor District. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).
- Juliantari, N. K., & Kusyana, D. N. B. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 149-160.
- Karimi, S., Malek, F. A., & Farani, A. Y. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 35(1), 4500-4519.
- Muizu, W. O. Z., & Komarudin, A. PENGARUH FAKTOR PRIBADI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *PEKBIS*, 10(2), 79-91.
- Musnadi, S. (2017). Pengaruh

- kepribadian, komitmen kerja dan Kematangan emosional terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (blud) rumah sakit jiwa aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 25-34.
- Nurhaerah, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Informasi Teknologi, Dukungan Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smpit Mamuju Sulawesi Barat. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 348-357.
- PERDANA, Muhammad Rizki Novrilisma; EQ, Zainal Mustafa. Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, (2023), 5.6: 2528-2537.
- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77-87.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.
- Sartori, R., Ceschi, A., Zene, M., Scipioni, L., & Monti, M. (2023). The Relationship between Perceived Organizational Support (POS) and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Motivation, Affective and Normative Commitment. *Informing Science*, 26, 5.
- Sofia, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(02), 12-18.
- Wahyoedi, S., Tannady, H., Nugroho, B. S., Amiruddin, A., & Arief, I. (2022). Analisis pengaruh kepribadian pemimpin dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan infrastruktur telekomunikasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3248-3256.